

# Offenlegung Artikel 450 CRR (Vergütungs- und Bonussysteme sowie Vergütungspraktiken)

## QUALITATIVE OFFENLEGUNG

### 1. VERGÜTUNGSAUSSCHUSS

Der Vergütungsausschuss unterstützt maßgeblich den Aufsichtsrat in seiner Aufsichtsrolle bei der Definition der Vergütungspolitik und dem Design der Vergütungssystematik in der Unicredit-Group. Der Vergütungsausschuss setzt sich aus folgenden fünf Mitgliedern zusammen:

- Die oder der Aufsichtsratsvorsitzende (mit Vorsitzfunktion im Vergütungsausschuss)
- Die oder der Stellvertretende
- Ein gewähltes Mitglied des Aufsichtsrates
- Zwei Mitglieder des Betriebsrates

Darüber hinaus entsendet die Finanzmarktaufsicht Staatskommissäre zu Sitzungen des Vergütungsausschusses.

Die Aufgaben des Vergütungsausschusses umfassen:

- (a) Den Erlass von Beschlüssen bezüglich Vergütung, das beinhaltet Beschlüsse mit Auswirkung auf das Risiko und Risikomanagement des Unternehmens sowie die Verabschiedung von Grundprinzipien in der Vergütungspolitik.*
- (b) Das Monitoring der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und Bonussysteme.*
- (c) Die Überwachung der Einhaltung oben genannter Grundprinzipien in der Vergütungspolitik sowie die regelmäßige Überwachung der Vergütung des Senior Management im Bereich Risk Management sowie Compliance.*

Bei der Ausübung dieser Aufgaben hat der Vergütungsausschuss die langfristigen Interessen von AktionärInnen, InvestorInnen und MitarbeiterInnen des Unternehmens zu berücksichtigen und die wirtschaftlichen Ziele eines effizienten Bankensektors und eines stabilen Finanzmarktes in Betracht zu ziehen.

Im Jahr 2016 hat der Vergütungsausschuss einmal getagt; weitere Beschlüsse wurden im Umlaufverfahren gefasst.

Die Hauptaktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2016 beinhalteten:

- Abschlussbewertung über die Nachhaltigkeit der Leistungsparameter und des Risiko-Ertrags-Verhältnisses der Unicredit-Group, wie im Bankwesengesetz (BWG) verpflichtend vorgesehen.
- Monitoring und Analyse der Entwicklung von Vergütungssystemen gegenüber einerseits Veränderungen im Bezugsrahmen sowie andererseits Empfehlungen und Regelungen der Aufsichtsbehörden und internationalen Institutionen.
- Evaluierung der Vergütungspolitik für 2016 in der Unicredit-Group, unterstützt durch Human Resources, Compliance, Risk Management und Planning, Finance und Administration.
- Weiterentwicklungen des Bonussystems der Unicredit-Group für identifizierte Mitarbeiter im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen.
- Monitoring der kohärenten Umsetzung der definierten Richtlinien, Implementierung der Systemen sowie der Ausübung der übertragenen Befugnisse.

Die interne Revision unterzog in ihrem jährlichen Audit das variable Vergütungssystem der Gruppe einer Prüfung gemäß Bankwesengesetz (BWG). Ziel desselben war es, das Design, die Umsetzung sowie die Auswirkungen des Vergütungsprozesses zu überprüfen. Die Auditergebnisse wurden am 3.März 2017 dem Vergütungsausschuss vorgelegt.

## 2. GEHALTSSYSTEME DER GRUPPE

### 2.1 ZIELGRUPPE

Beginnend im Jahr 2010 führt die UniCredit Bank Austria AG – unter Berücksichtigung bestimmter Vorgaben – jedes Jahr einen Selbstevaluierungsprozess durch, an Hand dessen die identifizierten Mitarbeiter der Unicredit Bank Austria-Gruppe definiert wurden. Für diese gelten besondere Vergütungsregeln.

Dieser Prozess wurde gemäß den Vorgaben der European Banking Authority Regulatory Technical Standard (RTS) durchgeführt.

### 2.2 VERHÄLTNIS ZWISCHEN VARIABLER UND FIXER VERGÜTUNG

Für ausgewählte Funktionen hat die Hauptversammlung der UniCredit Bank Austria AG eine erhöhte variable Vergütung von 2:1 festgelegt (variable vs. fixe Gehaltsbestandteile).

### 2.3 BONUSSYSTEM 2016 EINFÜHRUNG UND ERGEBNISSE

Das System für 2016, bewilligt vom Vorstand der UniCredit am 13.Jänner 2016 und in weiterer Folge bewilligt vom Vergütungsausschuss der UniCredit Bank Austria AG sieht ein „Bonus-Pool“-System vor, bei dem der Bonus direkt mit den Betriebsergebnissen auf Gruppenebene, nationaler bzw. Divisionsebene verbunden ist. Diese Herangehensweise stellt die Verbindung zwischen Profitabilität, Risiko und Ertrag sicher.

Das im Rahmen unserer Politik und Governance implementierte System bildet die Basis für die Vergabe leistungsorientierter Boni in monetärer Form und/oder in Form von Aktien verteilt über 6 Jahre.

#### *Größe des Bonus-Pools*

Die Größe des Bonus-Pools für jedes relevante Cluster hängt von den tatsächlichen Profitabilitäts-Kennzahlen ab. Die Kennzahl wird mit der so genannten „Funding Rate“ multipliziert, welche bereits in der Budgetierungsphase festgelegt wurde.

Aufgrund dieser Berechnung entsteht der „Theoretische Bonus-Pool“ für jedes Cluster, welcher ferner nach den tatsächlichen Leistungstrends des jeweiligen Segments angepasst wird.

#### *Zugangsvoraussetzungen auf Gruppen- und lokaler Ebene für das Jahr 2016*

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen wurden bestimmte Kennzahlen auf Ebene der Gruppe bzw auf Landes-/Divisionsebene mit Augenmerk auf die Profitabilität, Stabilität und Liquidität als Zugangsvoraussetzung für den Bonuspool festgelegt. Folgende Kennzahlen und Grenzwerte – wie in den Zugangsvoraussetzungen für das Vergütungssystem der Unicredit-Group im Jahr 2016 definiert – bestimmen über die Bestätigung, Reduktion oder Streichung der sofort fällig werdenden bzw zurückgestellten Zahlungen:

GRUPPE	LOKAL
- NOP adjusted $\geq 0$	- NOP adjusted $\geq 0$
- Net Profit $\geq 0$	- Net Profit $\geq 0$
- CET1 ratio transitional $\geq 10\%$	
- Liquiditätsquote $\geq 75\%$	

- Betriebsergebnis nach Kreditrisikoaufwand (**Net Operating Profit adjusted**), (bereinigt von Einkommen aus dem Rückkauf eigener Schulden und Einkommen aus dem Fair-Value-Accounting eigener Verbindlichkeiten) zur Messung der Profitabilität.
- Konzernergebnis nach Steuern (**Net Profit**) um die Profitabilität zu messen, wobei die Resultate aus der Bilanz als Grundlage herangezogen werden. Nach Vorschlag des Gruppen-Vergütungsausschusses und Zustimmung durch den Gruppen-Vorstand kann die Bilanz um außergewöhnliche Bilanzbewegungen bereinigt werden.
- Harte Kernkapitalquote (**Common Equity Tier 1 ratio transitional**, gemäß Übergangsregelung), stellt die Ausrichtung mit dem SREP der EZB sicher und beinhaltet die zusätzlichen 0,25%, welche für systemrelevante Banken erforderlich sind.

- Liquiditätsquote (**Liquidity Coverage Ratio**) als Indikator um festzustellen, ob die Bank genügend Liquidität bereithält, um ihren finanziellen Verbindlichkeiten über eine Zeit von 30 Tagen bei Stressbedingungen zu erfüllen.

Bei Anwendung dieser Kriterien auf die Ergebnisse für 2016 wurden in der Unicredit-Group die relevanten Zugangsvoraussetzungen nicht erfüllt. Auf Ebene der einzelnen Bonus-Pools wurden 2016 die Zugangsvoraussetzungen teilweise erfüllt. Aufgrund der unterschiedlichen Szenarios je nach Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen wurden die Regeln des 2016 Group Incentive Systems angewandt.

Insbesondere bei den Pools bewertet mit „Zero factor“, wozu auch der Pool „Commercial Banking Austria“ gehört, wurde:

- ein Malus angewandt bei den identifizierten Mitarbeiterkategorien
- der Bonus-Pool für nicht identifizierte Mitarbeiterkategorien signifikant gekürzt
- der Bonus für identifizierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Kontrollfunktionen um 50% reduziert um die Unabhängigkeit dieser Funktionen von den Unternehmensergebnissen zu gewährleisten
- ein kleiner diskretionärer Bonus-Pool zur Verfügung gestellt, um den Anschluss an den Vergütungsmarkt nicht zu verlieren. Dieser hat ca 4% der identifizierten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter abgedeckt.

Bei den „teilweise offenen“ Pools, wozu auch der Pool „Bank Austria Subgroup“ oder „CIB“ gehören, wurde:

- der Pool um 50% reduziert, um die Nichterreichung der Ziele auf Ebene der Gruppe zu reflektieren
- der neue theoretische Pool aufgrund der CFO und CRO Beurteilung erneut an die lokalen Ergebnisse angepasst

## 2.4 UMFASSENDES PERFORMANCE MANAGEMENT

Die individuelle Leistungsbeurteilung beruhte auf 4-8 Zielen – davon mindestens die Hälfte im Bereich der Nachhaltigkeit, deren Beurteilung im Rahmen des Executive Development Plan-Prozesses stattfand. Zusatzziele zu den 4-8 Zielen, konnten für die Gesamtbeurteilung ebenfalls herangezogen werden.

Bei der Beurteilung der Zielerreichung durch das Management wurden zudem auch die gezeigten Kompetenzen und Verhaltensweisen berücksichtigt.

Das Ziel-Beurteilungssystem verwendet eine fünfstufige Skala:

erfüllt die Ziele nicht	erfüllt die Ziele teilweise	<b>erfüllt die Ziele</b>	übertrifft die Ziele	übertrifft die Ziele bei weitem
-------------------------	-----------------------------	--------------------------	----------------------	---------------------------------

Die individuelle Bonusvergabe erfolgte auf Basis des verfügbaren Bonus-Pools; hierbei haben die individuelle Leistungsbeurteilung sowie interne Gehaltsbenchmarks für bestimmte Rollen bzw. Märkte auch eine wesentliche Rolle gespielt.

## 2.5 DARSTELLUNG DER BONUSSYSTEMATIK FÜR 2016 für Group Identified Staff

BONUS STRUKTUR						
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Performance Jahr	20% BAR	10% BAR	20% AKTIEN	10% AKTIEN	10% AKTIEN	20% BAR 10% AKTIEN

## 3. MITARBEITER/INNEN-BETEILIGUNGSPLAN

Der Beteiligungsplan „Let’s Share“ der UniCredit-Gruppe bietet seit seiner Einführung 2008 teilnahmeberechtigten MitarbeiterInnen der UniCredit die Möglichkeit, UniCredit Stammaktien zu vergünstigten Konditionen zu erwerben: Jede/r Teilnehmer/in erhält einen sofortigen Rabatt in Höhe von 25% des Kaufpreises in Form von UniCredit Gratisaktien, die einer Halteperiode von einem Jahr unterliegen. Durch den Ankauf der Aktien an der Mailänder Börse wird keine Kapitalverwässerung verursacht.

## QUANTITATIVE OFFENLEGUNG

Vergütungspolitik - Allgemeine Daten									
Mitarbeiter Gesamt	Mitglieder des Aufsichtsrates	Mitglieder des Vorstandes/ Geschäftsführung	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensweite Tätigkeitsbereiche	Kontrollfunktionen	Sonstige	Summe
Anzahl der Mitglieder (Köpfe)	63	28							91
Anzahl Mitarbeiter Gesamt (VZÄ)			462	3112	468	833	583	703	6161
Jahresüberschuss/- fehlbetrag des Meldejahres									-300.058
Gesamtbetrag der Vergütung	778.472	15.006.337	64.466.669	296.768.423	44.605.511	122.199.799	82.390.461	118.509.009	744.724.681
- hiervon: Gesamtbetrag der variablen Vergütung	25.800	1.970.928	5.630.000	4.620.028	2.586.700	4.109.453	2.198.888	2.531.506	23.673.303
<b>Mitarbeiterkategorien gemäß § 39b BWG</b>									
Anzahl der Mitarbeiter §39b BWG (Köpfe)	36	28							64
Anzahl Mitarbeiter §39b BWG Gesamt (VZÄ)			17	15	24	32	54	9	151
Anzahl der Mitarbeiter im höheren Management (VZÄ)			6	10	4	19	11	0	50
Gesamtbetrag der fixen Vergütung (inkl. Sachzuwendungen)	586.739	12.757.404	4.944.253	2.286.495	2.695.420	9.674.183	9.103.491	1.645.002	43.692.987
- hiervon: in bar	586.739	12.757.404	4.944.253	2.286.495	2.695.420	9.674.183	9.103.491	1.645.002	43.692.987
- hiervon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- hiervon: andere unbare Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung	23.800	1.970.927	1.124.000	150.000	371.000	254.000	492.689	49.400	4.435.816
- hiervon: in bar	23.800	1.043.776	627.500	150.000	356.000	162.500	408.689	49.400	2.821.665
- hiervon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	880.000	496.500	0	15.000	91.500	84.000	0	1.567.000
- hiervon: andere unbare Instrumente	0	47.151	0	0	0	0	0	0	47.151
Gesamtbetrag der variablen zurückgestellten Vergütung	0	1.474.011	819.400	0	100.750	146.400	134.400	0	2.674.961
- hiervon: in bar	0	546.860	322.900	0	85.750	54.900	50.400	0	1.060.810
- hiervon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	880.000	496.500	0	15.000	91.500	84.000	0	1.567.000
- hiervon: andere unbare Instrumente	0	47.151	0	0	0	0	0	0	47.151
<b>Zusätzliche Informationen zum Gesamtbetrag der variablen Vergütung</b>									
Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung, die in vorangegangenen Jahren zugesprochen	0	3.955.538	2.011.250	734.300	313.300	1.542.600	601.360	0	9.158.348
Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre aufgrund von Leistungsanpassungen	0	161.581	0	89.241	51.325	135.705	26.575	0	464.427
Anzahl der Empfänger garantierter variabler Vergütung (Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Empfänger von Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der geleisteten Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages	0	0	0	0	0	0	0	0	0
höchster im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages einer Einzelperson gewährter Betrag	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Empfänger von freiwilligen Rentenzahlungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der gewährten freiwilligen Rentenzahlungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen von sich nicht jährlich erneuernden Vergütungspaketten für mehrjährige Zeiträume gewährt wurde	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Im Jahr 2016 wurde sieben Personen eine Vergütung von einer Million Euro oder höher zugesprochen:

GESAMTVERGÜTUNG (Total Cash oder TC)	IDENTIFIED STAFF (ANZAHL)
1 M ≤ TC < 1,5 M	3
1,5 M ≤ TC < 2 M	1
2 M ≤ TC < 2,5 M	1
3,5 M ≤ TC < 4 M	1
4 M ≤ TC < 4,5 M	1